

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Νομικά ζητήματα στο Ευρωπαϊκό περιβάλλον της SHE και των NFE



CO¹
LABOURative
LAB



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

*Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται
για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>Εισαγωγή</i>	<u>2</u>
<i>Θεωρητικό πλαίσιο</i>	<u>4</u>
<i>Ευκαιρίες</i>	<u>5</u>
<i>Κίνδυνοι</i>	<u>6</u>
<i>Κάλυψη από τους θεσμούς της ΕΕ</i>	<u>12</u>
<i>Νομικό πλαίσιο</i>	<u>14</u>
<i>Νομικά βήματα για την αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα</i>	<u>17</u>
<i>Μελέτες περίπτωσης</i>	<u>19</u>
<i>Videos</i>	<u>20</u>
<i>Συμπληρωματικές αναγνώσεις</i>	<u>21</u>

Εισαγωγή

Σε τι αφορά αυτό το Κεφάλαιο;

Αυτό το Κεφάλαιο αφορά στο νομικό πλαίσιο που σχετίζεται με την αξιοποίηση των Διαδικτυακών Πλατφορμών της Οικονομίας Διαμοιρασμού (SHE), το οποίο σε μεγάλο βαθμό βρίσκεται ακόμα υπό διαμόρφωση στην Ευρώπη και παγκοσμίως.

Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το Κεφάλαιο;

Η ρύθμιση των πλατφορμών της Οικονομίας Διαμοιρασμού έχει επιπλοκές για τους εργαζόμενους, ιδίως όσον αφορά στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις τους καθώς και σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Τι θα μάθετε σε αυτό το Κεφάλαιο;

Θα μάθετε πώς να χειρίζεστε τα νομικά θέματα σε σχέση με την Οικονομία Διαμοιρασμού και επίσης θα γνωρίζετε τα θέματα τα οποία δεν έχουν ρυθμιστεί ακόμα.

Προστιθέμενη αξία για

- **Ανέργους**

Οι άνεργοι που σχεδιάζουν να ασχοληθούν με τις πλατφόρμες της Οικονομίας Διαμοιρασμού πρέπει να γνωρίζουν όλα τα νομικά θέματα σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση, τη φορολογία κλπ, έτσι ώστε να τηρούν τη νομοθεσία αλλά ταυτόχρονα να είναι όσο το δυνατόν προστατευμένοι.

- **Επιχειρηματίες**

Οι επιχειρηματίες που θέλουν να εργαστούν σε αυτόν τον τομέα ή απλά να αναπτύξουν ένα νέο επιχειρηματικό μοντέλο πρέπει να γνωρίζουν πώς να χειριστούν τα νομικά θέματα που θα επηρεάσουν τους μελλοντικούς «υπαλλήλους» τους.

- **Προσωπικό Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού**

Οι υπεύθυνοι Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού που θέλουν οι επιχειρήσεις τους να δουλέψουν με εργαζομένους αυτής της κατηγορίας (crowd works) ή απλά να

αναπτύξουν ένα νέο επιχειρηματικό μοντέλο πρέπει να γνωρίζουν πώς να χειριστούν τα νομικά θέματα που θα επηρεάσουν τους μελλοντικούς «υπαλλήλους» τους.

Τι θα μπορείτε να κάνετε με την ολοκλήρωση αυτού του Κεφαλαίου;

Μετά την ολοκλήρωση αυτού του Κεφαλαίου θα μπορείτε να χειριστείτε τα νομικά θέματα που σχετίζονται με την Οικονομία Διαμοιρασμού και επίσης να γνωρίζετε τα θέματα που δεν έχουν ρυθμιστεί ακόμα.

Τι θα βρείτε εδώ;

- ❖ **Κείμενα; PDF**
- ❖ **Παρουσίαση; ppt.**
- ❖ **Πρακτικές Δραστηριότητες**

Θεωρητικό πλαίσιο

Ο κόσμος της εργασίας έχει βιώσει ταχείες αλλαγές τα τελευταία χρόνια, με νέες μορφές εργασίας να αναδύονται και να δημιουργούν προκλήσεις στην παρούσα οργάνωση της εργασίας και τους τρόπους που εκτελείται η εργασία. Η «συνεργατική οικονομία», η «οικονομία gig» ή η «οικονομία διαμοιρασμού» είναι μόνο λίγοι από τους όρους που κυκλοφορούν σήμερα στην επιστημονική και μη επιστημονική βιβλιογραφία για να περιγράψουν μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, όπου η εργασία ή οι υπηρεσίες παρέχονται με τη διαμεσολάβηση από online πλατφόρμες. Δεν υπάρχει σαφής ορολογία. «Crowdsourcing», «crowdwork», «cloudsourcing», «συν-δημιουργία» και «προσφορά» είναι μερικοί ακόμη από τους όρους που χρησιμοποιούνται σήμερα για να το περιγράψουν. Καθώς υφίσταται σε πολλούς διαφορετικούς κλάδους και για ποικίλες υπηρεσίες – τόσο ανεξαρτήτως χώρου όσο και με χωρικό περιορισμό - αυτός ο τρόπος μεσολαβήσεως των εργασιών, των υπηρεσιών ή των καθηκόντων μεταξύ υπεργολάβων ή εργοδοτών και εργαζομένων ή υπαλλήλων επηρεάζει όλο και περισσότερο τον κόσμο της εργασίας. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες που διαμεσολαβούν στο έργο των εργαζομένων μπορούν να περιγραφούν ως νέες μορφές διαμεσολαβητών στην αγορά εργασίας. Οι εργασίες που διαμεσολαβούνται μέσω τέτοιων ηλεκτρονικών πλατφορμών μπορεί να χρεώνονται ή να μην χρεώνονται και να απευθύνονται είτε σε καταναλωτές είτε σε επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια, οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες έχουν αυξηθεί σε οικονομική σημασία και έχουν προσελκύσει την ευρεία προσοχή εκείνων που διαμορφώνουν την πολιτική, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της βιομηχανίας. Στο επίκεντρο αυτών των εξελίξεων είναι η συνεχής βελτίωση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, ιδίως η ευρεία διαθεσιμότητα ευρυζωνικών συνδέσεων και η εξάπλωση της χρήσης των smartphones. Μέσω των ολοκληρωμένων επιπτώσεων των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, διευκολύνεται η εξωτερική ανάθεση και η μετατόπιση της εργασίας, ενώ για τα ψηφιακά εμπορεύματα ο χώρος πληροφόρησης στο Διαδίκτυο καθίσταται νέος τόπος παραγωγής. Αυτή η νέα δυναμική της εργασίας δεν επηρεάζει μόνο τα ψηφιακά προϊόντα, όπως το λογισμικό ή τα προϊόντα που πρόκειται να δημιουργηθούν (γραφικά, ιστοσελίδες, βίντεο κ.λπ.), αλλά επίσης τις υπηρεσίες διαμονής, μεταφοράς,

διανομής τροφίμων ή χειροτεχνίας και, συνεπώς, την διαμεσολάβηση στην εργασία που περιορίζεται χωρικά και δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω του Διαδικτύου. Εδώ, το Διαδίκτυο αναλαμβάνει το ρόλο των σύγχρονων γραφείων εργασίας, συνδέοντας τους πελάτες και τους παρόχους υπηρεσιών και παρακάμπτοντας άλλους μεσάζοντες. Ιδιαίτερα οι περιορισμένες χωρικά υπηρεσίες που σχετίζονται με τη διαμονή, τις μεταφορές και την οικιακή εργασία που διευκολύνεται από το (κινητό) διαδίκτυο αυξήθηκαν από το 2010 και συνέβαλαν σημαντικά στα έσοδα και το εμπόριο.

Ευκαιρίες

Για την ευρωπαϊκή οικονομία, αυτοί οι νέοι ενδιάμεσοι της αγοράς εργασίας φέρουν την υπόσχεση της αυξημένης συμμετοχής στην αγορά εργασίας και των οικονομικών επιδόσεων συγκεκριμένων περιφερειών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά. Οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες προσφέρουν στους εργοδότες ή τους πελάτες πρόσβαση σε ένα μεγάλο εύρος εργασίας, προσόντων και δημιουργικότητας, αλλά και την ευκαιρία να επωφεληθούν από μεγαλύτερη ευελιξία, συχνά με χαμηλότερο κόστος χωρίς μακροπρόθεσμη δέσμευση στο εργατικό δυναμικό. Παρόμοια με την εξωτερική ανάθεση, αυτή η μορφή διαμεσολάβησης στο χώρο εργασίας επιτρέπει στις επιχειρήσεις να εξωτερικοποιήσουν το κόστος της άμεσης απασχόλησης. Θεωρητικά, αυτός ο τρόπος εργασίας προσφέρει στους ελεύθερους επαγγελματίες νέες ευκαιρίες απασχόλησης, τη δυνατότητα να είναι αφεντικά του εαυτού τους και να ρυθμίζουν με ευελιξία τον χρόνο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του πότε και του πόσο χρόνο εργάζονται, να επιλέγουν ποιες θέσεις εργασίας δέχονται και ποιες απορρίπτουν. Επιπλέον, το crowdsourcing μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες συνεργασίας για την επίλυση προβλημάτων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογραμμίζει τη δυνητική αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης των ευρωπαϊκών αγορών, την πρόσβαση των καταναλωτών σε αγαθά και υπηρεσίες και αναγνωρίζει ιδιαίτερα νέες και ευέλικτες ευκαιρίες απασχόλησης. Ωστόσο, λόγω της έλλειψης συνολικών διακρατικών ποσοτικών ή ποιοτικών δεδομένων, ο πραγματικός αντίκτυπος των ηλεκτρονικών πλατφορμών σχετικά με τη μετάβαση από την ανεργία στην εργασία και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας παραμένει αβέβαιος.

Κίνδυνοι

Σε μια πρόσφατη σύνοψη των πολιτικών, ο ΟΟΣΑ τονίζει: «Επειδή οι εργαζόμενοι στην «οικονομία πλατφόρμας» είναι πιο πιθανό να έχουν πολλαπλές θέσεις εργασίας και πηγές εισοδήματος, αμφισβητείται ο ρόλος και η σημασία των παραδοσιακών θεσμών της αγοράς εργασίας». Οι έρευνες δείχνουν ότι ο αντίκτυπος που έχουν οι πελάτες των ηλεκτρονικών πλατφορμών στην εργασιακή και ιδιωτική ζωή των εργαζομένων - δηλαδή στον χρόνο εργασίας ή στη διαθεσιμότητα ή σε θέματα υγείας και ασφάλειας - είναι τεράστια. Οι εργαζόμενοι είναι τυπικά αυτοαπασχολούμενοι, όμως οι ρήτρες και οι όροι και οι προϋποθέσεις ενδέχεται να είναι αντιφατικοί με τους ισχύοντες κανονισμούς ή δεν αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα. Συχνά η εργασία ή η απασχόληση μέσω διαδικτυακών πλατφορμών χαρακτηρίζεται ως προσωρινή και βραχυπρόθεσμη και απαιτεί υψηλά επίπεδα διαθεσιμότητας κατά την απόκτηση του έργου και καθιστά ασήμαντα τα κανονικά καθεστώτα χρόνου εργασίας. Αυτό υποστηρίζεται από τα εργαλεία που προσφέρουν οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες για τον έλεγχο των εργαζομένων ή των παρόχων υπηρεσιών, για παράδειγμα μέσω της διαδικτυακής παρακολούθησης των πληκτρολογήσεων ή των στιγμιότυπων προόδου της εργασίας. Μια κρίσιμη πτυχή είναι σίγουρα η ηλεκτρονική φήμη μέσω των συστημάτων αξιολόγησης των πλατφορμών και των κανόνων για τα προφίλ των εργαζομένων. Η ρύθμιση του καθεστώτος της απασχόλησης παραμένει αβέβαιη και ενώ τα προγράμματα αποζημίωσης, τα συστήματα οικοδόμησης εμπιστοσύνης και τα στοιχεία ψηφοφορίας και αξιολόγησης συμβάλλουν στην ταξινόμηση των εργαζομένων ως μισθωτών και όχι ως αυτοαπασχολούμενων, η εργασία σε πολλαπλές διαδικτυακές πλατφόρμες και η χρήση ιδίου εξοπλισμού τείνουν προς την αυτοαπασχόληση. Πρόσφατες δικαστικές υποθέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο αμφισβήτησαν την ονομασία «ανεξάρτητοι εργολάβοι», αποφασίζοντας ότι πρέπει να χαρακτηριστούν ως «εργαζόμενοι» αλλά όχι ως «υπάλληλοι»¹.

Αλλού, τονίζεται ο κίνδυνος της εμπορευματοποίησης και της αυξανόμενης τυποποίησης και της ρύθμισης της εργασίας, καθώς και η πιθανή υπονόμηση των υφιστάμενων αρχών και δικαιωμάτων. Τα αναδυόμενα επιχειρηματικά μοντέλα μπορεί να μην εντάσσονται στο αντίστοιχο νομοθετικό πλαίσιο και μπορεί να

¹Αυτές οι υποθέσεις αφορούσαν εργαζομένους των εταιρειών Uber, City Sprint, Deliveroo και Pimlico Plumbers.

αποδειχθεί δύσκολο να επιλεγεί το θεσμικό πλαίσιο και οι ελάχιστοι όροι που πρέπει να εφαρμόζονται. Οι διαφορές στη ρύθμιση ενδέχεται να δημιουργήσουν αβεβαιότητα και κατακερματισμό της αγοράς.

Όπως αναφέρθηκε ήδη, μια πρόσφατη μελέτη σχετικά με την οικονομία gig δείχνει ότι μόνο λίγοι άνθρωποι μπορούν να ζήσουν δουλεύοντας αποκλειστικά μέσω πλατφόρμων crowdworking. Ο υψηλός ανταγωνισμός, η αβεβαιότητα σχετικά με τις επόμενες δουλειές και ένα σταθερό εισόδημα, τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και η υψηλή πίεση χρόνου αποτελούν σοβαρά αντικίνητρα για την εργασία στην οικονομία gig. Το μερίδιο μεταξύ των εργαζομένων που προσφέρουν υπηρεσίες βάσει τοποθεσίας, όπως οι μεταφορές, μπορεί να είναι υψηλότερο καθώς παρουσιάζει μια πιο αξιόπιστη πηγή εισοδήματος.

Λάβετε υπόψη ότι:

- Οι εργαζόμενοι δεν είναι υπάλληλοι των πλατφορμών, αλλά είναι αυτό-απασχολούμενοι
- Οι αμοιβές είναι χαμηλές, αλλά αυτό εξαρτάται και από τα επίπεδα μισθών της αντίστοιχης χώρας
- Οι εργαζόμενοι πρέπει να πληρώσουν ξεχωριστά τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
- Υπάρχουν μεγάλα διαστήματα περιορισμένης ή καθόλου εργασίας
- Τα εργαλεία και ο εξοπλισμός παρέχονται από τον εργαζόμενο (χρησιμοποιείτε το δικό σας αυτοκίνητο), δεν υπάρχει επίσημος εργοδότης
- Ατυχήματα στο χώρο εργασίας δεν καλύπτονται
- Πολλοί κανονισμοί σχετικά με την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, τον ελάχιστο μισθό, τις ώρες εργασίας κ.ά. δεν ισχύουν -> μη νομοθετημένο πεδίο (αλλά αυτό μπορεί σύντομα να αλλάξει)
- Υπάρχει υψηλός ανταγωνισμός (από Ασιατικές χώρες) και πιθανώς απαίτηση υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης
- Υπάρχει εξάρτηση από την διαδικτυακή φήμη και τα συστήματα βαθμολόγησης.

Η δημιουργική εργασία παρουσιάζεται συχνά ως πρότυπο της οικονομίας με βάση το έργο και της αυτό-απασχόλησης και ως ένα πεδίο εργασίας στο οποίο αποδίδεται μεγάλη σημασία στην αυτό-έκφραση, την αυθεντικότητα και τη φήμη. Κατά συνέπεια, η ευέλικτη και προσωρινή συνεργασία συμβαδίζει συχνά με το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτονομίας στην εργασία. Εξ ορισμού, η δημιουργική εργασία δεν υπόκειται στον άμεσο έλεγχο των εποπτικών αρχών ή στον έλεγχο μέσω οργανωτικών και τεχνικών δομών. Απαιτείται η διακριτικότητα των εργαζομένων, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να επωφεληθούν από την ευρηματικότητα και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων. Γενικά, σε μια εσωτερικοποιημένη εργασιακή σχέση, η απροσδιοριστία της εργασίας μπορεί να ξεπεραστεί και από έμμεσες μορφές ελέγχου που αποσκοπούν στην άντληση των προσπαθειών των εργαζομένων μέσω του καθορισμού στόχων, της καταβολής μόνους, της υπόσχεσης σταθερότητας και προόδου στην απασχόληση, της αντιμετώπισης κανονιστικών προσανατολισμών, του επηρεασμού των πεποιθήσεων, των νορμών και των αξιών των εργαζομένων, ή της δημιουργίας εταιρικών ταυτοτήτων. Οι δημιουργικοί εργαζόμενοι, όπως οι μουσικοί, στην πραγματικότητα «αυτο-διαχειρίζονται τη δική τους δημιουργικότητα» (μέσα στο πλαίσιο που θέτουν οι υπεύθυνοι παραγωγής και επιχειρήσεων που ελέγχουν την πρόσβαση στους πόρους και στην αγορά. Επιπλέον, η δημιουργική δουλειά φαίνεται να είναι ιδιαίτερα επιρρεπής στον κανονιστικό έλεγχο εξαιτίας της ιδιαίτερης σχέσης εργασίας: Η προσκόλληση στο περιεχόμενο της εργασίας είναι συνήθως μάλλον υψηλή, καθώς παρέχει ευκαιρίες για αυτο-έκφραση και τα προϊόντα «μπορούν ακόμα να θεωρηθούν, υπό μια έννοια, ιδιότητα». Η επιθυμία για δημόσια αναγνώριση και η αναζήτηση ευκαιριών για την οικοδόμηση προσωπικής φήμης αποτελούν μέρος των προοπτικών των εργαζομένων και, συνεπώς, μπαίνουν στη διαδικασία διαπραγμάτευσης με τον εργοδότη.

Ωστόσο, σε πολλές δημιουργικές βιομηχανίες, η εσωτερικοποιημένη εργασιακή σχέση φαίνεται να είναι η εξαίρεση παρά ο κανόνας, καθώς πολλοί εργαζόμενοι είναι αυτοαπασχολούμενοι. Η εργασία κατ' αποκοπή και με αυτό-απασχόληση είναι χαρακτηριστικές της κινηματογραφικής ταινίας, του γραφικού σχεδιασμού, της αρχιτεκτονικής, της μουσικής, της διαφήμισης και άλλων δημιουργικών τομέων. Δεδομένης της γενικευμένης απουσίας σύμβασης εργασίας, μπορεί κανείς να

υποθέσει ότι το ζήτημα του διοικητικού ελέγχου δεν έχει σημασία. Για πολλούς λόγους, ωστόσο, υποστηρίζουμε το αντίθετο. Πρώτον, η αυτοαπασχόληση μπορεί να περιλαμβάνει την εργασία για έναν μόνο πελάτη τουλάχιστον για ορισμένο χρονικό διάστημα. Αυτό θολώνει τα όρια μεταξύ της ελεύθερης εργασίας και της εξαρτημένης απασχόλησης. Δεύτερον, ακόμη και σε πιο ανεξάρτητους ελεύθερους επαγγελματίες υπάρχει ένα πρόβλημα της «αοριστίας του αποτελέσματος». Οι πελάτες ή συνεργάτες θέλουν να εξασφαλίσουν την ομαλή συνεργασία ή την έγκαιρη παράδοση και την καταλληλότητα της υπηρεσίας ή του προϊόντος που παρήγγειλαν. Στις δημιουργικές βιομηχανίες, η φήμη έχει ιδιαίτερη σημασία για να είναι κάποιος σε θέση να βρει συνεχώς εργασία «με το κομμάτι». Κατά συνέπεια, η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζεται έντονα από τις ανησυχίες τους για τη φήμη τους και ως εκ τούτου η φήμη βρίσκεται στον πυρήνα των στρατηγικών ελέγχου.

Τα δημιουργικά επαγγέλματα χρησιμοποιούν και αναπτύσσουν νέες τεχνολογίες, ιδίως στον τομέα της Πληροφορικής, η οποία έχει αλλάξει βαθιά δημιουργικά επαγγέλματα ήδη πριν από περίπου δύο δεκαετίες μετατρέποντας τον υπολογιστή σε ένα καθολικό εργαλείο εργασίας. Σημαντικοί νέοι τομείς εργασίας προέκυψαν για δημιουργικά επαγγέλματα λόγω της εξάπλωσης της ευρυζωνικής πρόσβασης στο διαδίκτυο, της ψηφιοποίησης εφαρμογών περιεχομένου και πολυμέσων. Συγκεκριμένα, οι μεταβάσεις από παλαιά μέσα σε νέα μέσα ή η χρήση βίντεο για επικοινωνία και τεκμηρίωση έχουν αλλάξει την εργασία στους αντίστοιχους επαγγελματικούς τομείς. Επιπλέον, το Διαδίκτυο προσφέρει και δημιουργεί ένα "παγκόσμιο πληροφοριακό χώρο" που παρέχει εύκολη πρόσβαση στις πληροφορίες και επιτρέπει νέους τρόπους κατανομής εργασίας. Οι ΤΠΕ επιτρέπουν την εξωτερική ανάθεση και τη μετεγκατάσταση, διευκολύνουν τη συνεργασία σε μεγάλες αποστάσεις και επιτρέπουν την ψηφιακή παράδοση των άυλων προϊόντων βοηθώντας να ξεπεραστούν οι περιορισμοί των μεταφορών παρέχοντας περιθώρια για νέα επιχειρηματικά μοντέλα όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο και οι πλατφόρμες crowdworking.

Crowdsourcing σημαίνει outsourcing, συνήθως μέσω μιας πλατφόρμας διαδικτύου, έργων ή εργασιών σε μια αόριστη ομάδα δυνητικών εργολάβων. Ο αριθμός των πλατφόρμων crowdsourcing, των αναρτημένων καθηκόντων καθώς και των ατόμων

που αναζητούν θέσεις εργασίας αυξάνεται σταθερά. Οι εργαζόμενοι είναι επίσημα αυτοαπασχολούμενοι, δεν έχουν επίσημη σύμβαση εργασίας, δεν λαμβάνουν κανονικούς μισθούς και εργάζονται με τα δικά τους μέσα παραγωγής και φέρουν οικονομικό κίνδυνο. Καθώς οι ελεύθεροι επαγγελματίες είναι ευρέως διαδεδομένοι σε πολλά δημιουργικά επαγγέλματα, η αντιμετώπιση μιας απροσδιόριστης και συνήθως χωρικά διασκορπισμένης ομάδας φαίνεται να είναι το σημαντικό νέο χαρακτηριστικό. Προφανώς, το διαδίκτυο που επιτρέπει την πρόσβαση σε μεγάλο αριθμό παραληπτών και τις υπηρεσίες των ενδιάμεσων πλατφορμών είναι τα βασικά συστατικά του crowdsourcing. Επιπλέον, η πρόσκληση υποβολής προσφορών, ο χειρισμός του έργου και η παράδοση των προϊόντων πραγματοποιούνται στο διαδίκτυο. Οι εταιρείες και άλλοι πελάτες επωφελούνται από την αυξημένη ευελιξία και το χαμηλότερο κόστος.

Υπάρχει μια τριγωνική σχέση μεταξύ του εργαζομένου, του διαμεσολαβητή (της πλατφόρμας) και του πελάτη. Κατ' αρχήν, αυτό δεν είναι καινούριο, διότι και η εργασία μέσω πρακτορείων συνιστά τριγωνική σχέση και το έργο της υπηρεσίας χαρακτηρίζεται συχνά από την επιρροή των πελατών που συμμετέχουν επίσης στον έλεγχο των εργαζομένων. Παρόλο που το crowdsourcing μοιάζει με έναν αστερισμό πολλών εργοδοτών ή μια τριγωνική σχέση εργασίας, οι πλατφόρμες αρνούνται τον ρόλο του εργοδότη. Και σε αντίθεση με την εργασία στον τομέα των υπηρεσιών γενικά, ο πελάτης είναι συχνά κύριος και όχι πελάτης.

Για να ενθαρρύνουν τους πελάτες να αναθέτουν την εργασία τους στο πλήθος και έτσι να παραιτούνται από τις δυνατότητες εποπτείας και ελέγχου των εργαζομένων, οι πλατφόρμες προσφέρουν εργαλεία για τη διαχείριση αυτών των υψηλότερων επιπέδων αβεβαιότητας. Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι, αν η καλλιτεχνική δουλειά πληρώνεται ανά ώρα ή / και οι δημιουργικοί εργάτες απασχολούνται περισσότερο ή λιγότερο συνεχώς, ισχύει όχι μόνο το ζήτημα της αοριστίας των αποτελεσμάτων αλλά και της αοριστίας της εργασίας. Οι πλατφόρμες Crowdsourcing παρέχουν διάφορα εργαλεία για διαχειριστικό έλεγχο μέσω της επιγραμμικής παρακολούθησης των πληκτρολογήσεων ή των στιγμιότυπων προβολής της εργασίας. Αυτές οι μορφές άμεσου ελέγχου, ωστόσο, δεν φαίνονται κατάλληλες για το είδος της εργασίας και αποδεικνύονται χρονοβόρες για τον πελάτη. Όπως και στη δημιουργική εργασία

γενικότερα, η έμμεση μορφή ελέγχου μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι πολύ πιο σχετική με την επιγραμμική επιτήρηση. Μια κρίσιμη πτυχή είναι σίγουρα η ηλεκτρονική φήμη μέσω των συστημάτων αξιολόγησης των πλατφορμών και των κανόνων για τα προφίλ των εργαζομένων. Οι κοινότητες ανοικτού πηγαίου κώδικα είναι καλά παραδείγματα για το πώς η απόκτηση φήμης υποκινεί τόσο την προσπάθεια όσο και τη συμπεριφορά των ελέγχων σε ένα περιβάλλον όπου η εργασία δεν παρακινείται από εισόδημα.

Απαιτούνται περισσότερες έρευνες για τη φύση των συστημάτων διαχειριστικών ελέγχων στο crowdsourcing, λαμβάνοντας υπόψη τον σχεδιασμό των πλατφορμών crowdsourcing και τις στρατηγικές των διοργανωτών πλατφορμών: συστήματα αποζημίωσης, συστήματα οικοδόμησης εμπιστοσύνης και χαρακτηριστικά για ψηφοφορία, αξιολόγηση και σχολιασμό. Οι χρονικές πτυχές διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο σε αυτό. Πρώτον, η σημασία της επίδρασης της ηλεκτρονικής φήμης στη χρονική συμπεριφορά των εργαζομένων ως χρόνοι απόκρισης και έγκαιρη παράδοση αποτελούν βασικά κριτήρια κατά τα οποία οι εργαζόμενοι βαθμολογούνται από τους πελάτες. Δεύτερον, οι ίδιες οι πλατφόρμες παρακολουθούν τη διαθεσιμότητα και τους χρόνους απόκρισης και επομένως ελέγχουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων από αυτή την άποψη. Η επιρροή των πλατφορμών στις χρονικές πτυχές του crowd συμπληρώνεται από τις προσπάθειες των πελατών να μειώσουν την απουσία της εργασίας ή των αποτελεσμάτων, θέτοντας στόχους και ορόσημα ή απαιτώντας ενδιάμεσα αποτελέσματα. Επομένως, τα χρονικά περιθώρια της πλήρους απασχόλησης είναι κρίσιμα όσον αφορά τη διαχείριση και τον έλεγχο.

Επιπλέον, η διαχείριση του χρόνου αποτελεί βασική πτυχή της ποιότητας της εργασίας και της ζωής των δημιουργικών εργαζομένων. Όχι μόνο οι crowdworkers αλλά και οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι γενικά αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες χρονικές απαιτήσεις και χρονικούς περιορισμούς. Για παράδειγμα, η «εργασία χαρτοφυλακίου», δηλαδή η εργασία σε διαφορετικά έργα για διάφορους πελάτες ή εργοδότες, οδηγεί σε εργασία υπό πίεση και υψηλή εργασιακή ένταση και ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής. Οι εξελίξεις που οδηγούν σε εργασία που βασίζεται σε έργα και η διαδεδομένη χρήση των ΤΠΕ συχνά συνοδεύονται από θόλωση των ορίων

μεταξύ αμειβόμενης εργασίας και άλλων σφαιρών της ζωής και τείνουν να αλλάζουν την αντίληψη για το πού και πότε είναι φυσιολογικό να εργάζεται κανείς. Η «κοινωνία υψηλής ταχύτητας» φαίνεται να γίνεται πραγματικότητα καθώς, χάρη στα εργαλεία ψηφιακής επικοινωνίας, η ταχύτητα της εργασίας και της ζωής επιταχύνεται περαιτέρω. Στα δημιουργικά επαγγέλματα, η διαθεσιμότητα εργαζομένων μέσω της τεχνολογίας επικοινωνίας μπορεί να οδηγήσει σε «αποικιοποίηση πελατών» με την έννοια της εισβολής στην ιδιωτική τους ζωή.

Κάλυψη από τους θεσμούς της ΕΕ

Τα τελευταία χρόνια, η οικονομία διαμοιρασμού στις διάφορες παραλλαγές της δεν αποτέλεσε μόνο θέμα κοινωνικής επιστήμης, αλλά και για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε το 2016 μια ανακοίνωση που σχεδιάζει μια ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία. Αυτό συνοδεύτηκε από ένα χωριστό έγγραφο που συντάσσει υποστηρικτική ανάλυση σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση της Συνεργατικής Οικονομίας στην Ευρώπη. Η Επιτροπή ξεκίνησε επίσης μια μελέτη σχετικά με το σημερινό μέγεθος και τον αντίκτυπο της Συνεργατικής Οικονομίας στις χώρες της ΕΕ, η οποία πραγματοποιήθηκε από μια συμβουλευτική εταιρεία. Τα αποτελέσματα δημοσιεύθηκαν επίσης το 2016. Επίσης, πραγματοποιήθηκε έρευνα του Ευρωβαρομέτρου για τη χρήση πλατφορμών διαμοιρασμού που δημοσιεύθηκε το 2016. Το κοινοβούλιο της ΕΕ το 2017 αντέδρασε στην ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία με ψήφισμα. Το κείμενο καλεί τα κράτη μέλη της ΕΕ " σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους σχετικούς ενδιαφερόμενους, να αξιολογεί με ενεργητικό τρόπο ... την ανάγκη εκσυγχρονισμού της ισχύουσας νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ώστε να παραμείνουν ενήμεροι για τις τεχνολογικές εξελίξεις, εξασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία των εργαζομένων», ότι όλοι οι εργαζόμενοι στη συνεργατική οικονομία είτε εργάζονται είτε αυτοαπασχολούνται με βάση την υπεροχή των πραγματικών περιστατικών και πρέπει να ταξινομηθούν αναλόγως. Πριν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δώσει μια εις βάθος ανάλυση της κατάστασης των εργαζομένων στην Συνεργατική Οικονομία, μια βιβλιογραφική ανασκόπηση που εκπονήθηκε από το Τμήμα Πολιτικής Α του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου για την Οικονομική και Επιστημονική Πολιτική, παρέχει ένα υπόβαθρο και βασικά ευρήματα σχετικών εγγράφων σχετικά με την κατάσταση των εργαζομένων στη συνεργατική οικονομία.

Η ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία παρέχει μάλλον γενικές συστάσεις για τα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των ζητημάτων ρύθμισης που δημιουργεί η Συνεργατική Οικονομία, όπως η ευθύνη, η προστασία των χρηστών, η διάκριση μεταξύ εμπόρων και καταναλωτών ή το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων σε πλήθος. Για παράδειγμα, προτείνεται να εκτιμηθεί κατά περίπτωση κατά πόσον οι πλατφόρμες συνεργασίας πρέπει να θεωρούνται ότι προσφέρουν εμπορικές υπηρεσίες. Σε ό, τι αφορά το καθεστώς απασχόλησης των crowdworking εργαζομένων, η ύπαρξη μιας σχέσης εξαρτημένης εργασίας, η φύση της εργασίας (όχι περιθωριακής και διακοσμητικής) και η παρουσία αμοιβής αναφέρονται ως κριτήρια για μια εργασιακή σχέση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε επίσης ένα ενημερωτικό δελτίο δύο σελίδων σχετικά με την Συνεργατική Οικονομία, το οποίο συγκεντρώνει τα κυριότερα αποτελέσματα των αναθεωρημένων μελετών καθώς και την ατζέντα.

Νομικό πλαίσιο

Ενώ οι νέες μορφές απασχόλησης και οι νέοι διαμεσολαβητές της αγοράς εργασίας έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν θετικά την οικονομική κατάσταση των ατόμων και της συνολικής οικονομίας, οι εξελίξεις αυτές δημιουργούν επίσης νέες προκλήσεις στην αγορά εργασίας, στα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης και στα δικαιώματα των εργαζομένων, την κοινωνική προστασία, την κατάσταση της απασχόλησης και το εισόδημά τους. Δεδομένου ότι το crowdsourcing μοιάζει με ένα πολυεπίπεδο αστερισμό ή μια τριγωνική σχέση εργασίας, η ταξινόμηση του εργοδότη και του εργαζομένου είναι σύνθετη και οι πλατφόρμες συχνά αρνούνται τον ρόλο τους ως εργοδότη. Στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια έχουν προκύψει πολλοί νέοι κανονισμοί. Ταυτόχρονα, ορισμένα βασικά ζητήματα σχετικά με τη ρύθμιση των πλατφορμών κοινής χρήσης της οικονομίας εξακολουθούν να είναι σε μεγάλο βαθμό ανεπίλυτα.

Πρώτα απ' όλα, μπορεί να είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ποια νομοθεσία της χώρας πρέπει να εφαρμοστεί σε μια πλατφόρμα, στους πελάτες της ή στους εργαζομένους της, όταν είναι συχνό φαινόμενο ότι μια πλατφόρμα βασίζεται φυσικά σε μία χώρα, με έδρα σε άλλη χώρα και πάροχο υπηρεσιών διαδικτύου σε μια τρίτη.

Επιπλέον, ακόμη και αν μπορεί να αποδειχθεί η κατάταξη μιας πλατφόρμας σε μια συγκεκριμένη χώρα και τους νόμους της, μπορεί να αποδειχθεί ασαφής ο καθορισμός των κανονισμών που θα πρέπει να ισχύουν και ποιος φορέας θα πρέπει να είναι υπεύθυνος για την επιθεώρηση της πλατφόρμας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες δεν έχουν αναγνωρισμένο νομικό καθεστώς. Πρέπει να αντιμετωπίζονται όπως υπηρεσίες τηλεφωνικού καταλόγου, διαφημιστικά γραφεία ή αγορές. Ή θα πρέπει να ρυθμίζονται σύμφωνα με τους κανόνες της παρεχόμενης υπηρεσίας, π.χ. θα πρέπει οι πλατφόρμες που παρέχουν υπηρεσίες ταξί να ρυθμίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως και άλλες εταιρείες ταξί. Μια άλλη εναλλακτική λύση θα ήταν να θεωρηθούν οι διαδικτυακές πλατφόρμες που παρέχουν εργασία ως πρακτορεία προσωρινής απασχόλησης ή ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης. Οι οργανισμοί όπως αυτοί καλύπτονται από συμβάσεις της ILO και από ποικίλους διαφορετικούς εθνικούς κανονισμούς και ευρωπαϊκές οδηγίες, αλλά μέχρι στιγμής

δεν έχουν υπάρξει σαφείς αποφάσεις σχετικά με την εφαρμογή αυτού του καθεστώτος. Μέχρις ότου αντιμετωπιστεί αποφασιστικά αυτό το θέμα, οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες θα παραμείνουν πέρα από το πεδίο εφαρμογής πολλών από τις κανονιστικές απαιτήσεις που ισχύουν για άλλους εργοδότες στα εδάφη στα οποία έχουν έδρα οι εργαζόμενοι τους.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα που σχετίζεται με το crowdwork είναι το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων. Πρέπει να θεωρούνται ως αυτοαπασχολούμενοι; Ως υπάλληλοι του πελάτη; Ή υπάλληλοι κάποιου άλλου διαμεσολαβητή; Όσον αφορά τις σχετικές παραμέτρους για τη συζήτηση αυτού του ζητήματος, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των πλατφορμών. Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να θεωρηθούν πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι εάν εφαρμοστούν εθνικοί κανόνες. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές κοινές πρακτικές που ενδέχεται να αντικρούσουν μια τέτοια άποψη. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα ποσοστά αμοιβής καθορίζονται από την πλατφόρμα, η οποία μπορεί επίσης να προβεί σε εκτιμήσεις σχετικά με το πόσο χρόνο θα πρέπει να διαρκέσει μια εργασία, υποδεικνύοντας ότι οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη αυτονομία. Επιπλέον, οι πλατφόρμες συχνά περιέχουν όρους όπως απαιτήσεις ότι όλες οι χρηματοπιστωτικές συναλλαγές που πρέπει να διεκπεραιώνονται μέσω του ιστότοπου και οι ρήτρες ικανοποίησης που δικαιολογούν την απόρριψη μη ικανοποιητικής εργασίας χωρίς δικαιολογία. Αυτές οι συνθήκες υποδηλώνουν ένα επίπεδο ελέγχου που ξεπερνά την απλή παροχή μιας εισαγωγής μεταξύ δύο ανεξάρτητων μερών που ενεργούν αυτόνομα (όπως θα απαιτούσε η ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου). Από την άλλη πλευρά, ισχύουν αρκετοί όροι που δυσχεραίνουν το να θεωρηθούν οι crowdworkers ως εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένου του γεγονότος ότι μπορούν να εργάζονται για πολλαπλές πλατφόρμες και να προμηθεύουν τον δικό τους εξοπλισμό. Καθώς το καθεστώς απασχόλησης αποτελεί σημαντική πύλη για άλλα δικαιώματα, οι σαφείς αποφάσεις σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης θα είναι σημαντικές για τον προσδιορισμό της διαθεσιμότητας άλλων δικαιωμάτων σε συγκεκριμένα εθνικά πλαίσια.

Ενώ σήμερα δεν υπάρχει νομοθεσία της ΕΕ για τις διαδικτυακές πλατφόρμες, τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο για να

αντιμετωπιστούν νομικά οι προκλήσεις που τίθενται από την εμφάνιση διαδικτυακών πλατφορμών που προσφέρουν διάφορα είδη υπηρεσιών. Αυτό αντικατοπτρίζεται επίσης στα ειδικά πρότυπα των χωρών που παρουσιάζουν διαφορετικές εθνικές προσεγγίσεις. Ενώ στην Ελλάδα, ένας γενικός νόμος για την οικονομία διανομής ήταν έτοιμος να συζητηθεί στο Κοινοβούλιο την εποχή της έρευνας, οι νομικές αντιδράσεις σε άλλες χώρες ήταν πιο εξειδικευμένες σε κλάδους, ενώ τα δικαστήρια ήταν μερικές φορές πιο δραστήρια από τους νομοθέτες: Στη Βουλγαρία, η ετυμηγορία εναντίον της Uber αποσκοπούσε στην απαγόρευσή της από την αγορά των μεταφορών, η οποία ωστόσο δεν φαίνεται να είναι πλήρως αποτελεσματική καθώς η Uber εξακολουθεί να είναι παρούσα στη βουλγαρική αγορά. Εξάλλου, υπήρξε μια νομική πρωτοβουλία κατά των τακτικών εταιρειών μεταφορών με άδεια που έχει λήξει, χρησιμοποιώντας πλατφόρμες για κοινές μεταφορές ως μέσο διαμονής στην επιχείρηση. Στην Ισπανία, υπάρχει και ετυμηγορία που απαγορεύει την Uber, η οποία εξακολουθεί να περιμένει περαιτέρω επεξεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παρόμοια δικαιοδοσία ενδέχεται να είναι σε εξέλιξη για την παρόμοια πλατφόρμα BlaBlaCar. Όσον αφορά την Airbnb, ισχύει διαφορετική τοπική νομοθεσία, με πόλεις όπως η Μαδρίτη και η Βαρκελώνη, στη διαδικασία θέσπισης ενός νόμου που να διευκρινίζει με σαφήνεια τους όρους υπό τους οποίους η Airbnb μπορεί να λειτουργεί στην αντίστοιχη πόλη. Μια παρόμοια διαδικασία συνέβη στην πρωτεύουσα της Αυστρίας, Βιέννη. Στη Σλοβενία, υπήρξαν πρωτοβουλίες κατά των πλατφορμών διαμοιρασμού μεταφορών όσον αφορά την ασφάλιση υγείας και κατά των πιθανών στοιχείων της μαύρης οικονομίας στις πρωτοβουλίες βοήθειας στις γειτονιές.

Νομικά βήματα για την αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα

1. Επιλογή επαγγελματικής δραστηριότητας

Εντοπίστε την επαγγελματική δραστηριότητα που σας ενδιαφέρει στους Κωδικούς Αρίθμησης Δραστηριότητας (ΚΑΔ).

Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε μία κύρια δραστηριότητα και να επιλέξετε και άλλες δευτερεύουσες.

2. Ορισμός έδρας επιχείρησης

Αν η έδρα της επιχείρησής σας είναι σε χώρο που έχετε πλήρη κυριότητα ή επικαρπία, χρειάζεστε αντίγραφα του Ε9 σας.

Εφόσον ο χώρος παραχωρείται δωρεάν από γονείς που έχουν την κυριότητα ή την επικαρπία του, χρειάζεστε:

- υπεύθυνη δήλωση του γονέα (ή των γονέων) με θεωρημένο το γνήσιο της υπογραφής από ΚΕΠ ή Αστυνομία
- Ε9 και Ε1 του ιδιοκτήτη (ή των ιδιοκτητών) και
- ηλεκτρονική δήλωση δωρεάν παραχώρησης μέσω TAXIS.

Σε περίπτωση που ενοικιάζετε χώρο για τη νέα επιχείρηση, πρέπει να έχετε:

- μισθωτήριο
- υπεύθυνη δήλωση ιδιοκτήτη για προηγούμενο ενοικιαστή
- ΑΦΜ

3. Προεγγραφή σε ΟΑΕΕ και Επιμελητήριο

Κατά την προεγγραφή σας στον ΟΑΕΕ απαιτείται να προσκομίσετε τα εξής έγγραφα:

- Φωτοτυπία αστυνομικής ταυτότητας
- Τα δικαιολογητικά που συγκεντρώσατε για την έδρα της επιχείρησης
- Φωτοτυπία του ΑΜΚΑ σας
- Τριμηνιαίος ατομικός λογαριασμός ασφάλισης, αν πριν ήσαστε ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και
- Άδεια Ασκήσεως Επαγγέλματος (αν απαιτείται).

Λαμβάνετε βεβαίωση προεγγραφής από τον ΟΑΕΕ που θα σας ζητηθεί στην εφορία.

Κατά την προεγγραφή σας στο Επιμελητήριο που ανήκετε χρειάζεστε:

- αστυνομική ταυτότητα και φωτοαντίγραφο της και
- μία αίτηση που συμπληρώνετε στον φορέα.

Λαμβάνετε βεβαίωση προεγγραφής από το Επιμελητήριο για την εφορία.

4. Έναρξη στην εφορία

Επισκέπτεστε τη ΔΟΥ στην οποία υπάγεται η νέα επιχείρηση, έχοντας τα δικαιολογητικά που συλλέξατε από τις προηγούμενες υπηρεσίες.

Συμπληρώνετε το έντυπο Μ2 στο οποίο ζητείται να περιλάβετε τον ΚΑΔ του επαγγέλματος που έχετε επιλέξει.

Λαμβάνετε βεβαίωση από τον ελεγκτή ώστε να προχωρήσετε στο Μητρώο με τα εξής έγγραφα:

- Προεγγραφή σε ΟΑΕΕ
- Προεγγραφή σε Επιμελητήριο
- Φωτοτυπία αστυνομικής ταυτότητας
- Δικαιολογητικά για την έδρα της επιχείρησης
- Άδεια Ασκήσεως Επαγγέλματος (αν απαιτείται).

Λαμβάνετε τη βεβαίωση έναρξης από την εφορία.

5. Οριστική εγγραφή σε ΟΑΕΕ και Επιμελητήριο

Επισκέπτεστε ξανά τον ΟΑΕΕ και δίνετε φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης από την εφορία και λαμβάνετε βεβαίωση εγγραφής.

Πρέπει να έχετε στη διάθεσή σας σφραγίδα με τα στοιχεία της επιχείρησης (επωνυμία, δραστηριότητα, διεύθυνση, τηλέφωνο, ΔΟΥ και ΑΦΜ), βιβλίο εσόδων – εξόδων και μπλοκ αποδείξεων.

Αν η δραστηριότητά σας απαιτεί ταμειακή μηχανή, θα πρέπει να δηλώσετε στο TAXIS τη λειτουργία της.

Επισκέπτεστε και το Επιμελητήριο για να υποβάλλετε φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης από την εφορία.

Θα χρειαστεί να καταβάλλετε ένα χρηματικό ποσό για την συνδρομή σας αναλόγως το Επιμελητήριο που ανήκετε.

Μελέτες περίπτωσης

<http://www.independent.co.uk/travel/news-and-advice/uber-ban-countries-where-world-taxi-app-europe-taxi-us-states-china-asia-legal-a7707436.html>

<https://www.airbnb.at/help/article/376/what-legal-and-regulatory-issues-should-i-consider-before-hosting-on-airbnb>

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/synergatiki-oikonomia-i-psifiaki-agma-ypiresion-infographics>

<http://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20170407STO70803/to-ek-suzeta-ropous-gia-ten-eniskhuse-ton-dikaiomaton-ton-ergazomenon>

<https://hotelmag.gr/nomothesia/%CF%81%CF%8D%CE%B8%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BC%CE%BF%CE%B9%CF%81%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%8D/>

Videos

<https://www.youtube.com/watch?v=V3RWPF8XfKM>

<https://www.youtube.com/watch?v=PHHjXE0uOXs>



Συμπληρωματικές αναγνώσεις

Huws, U & S. Joyce, 2016 'The economic and social situation of crowd workers and their legal status in Europe', International Labor Brief.

http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en

<https://www.euractiv.com/sections/sharing-economy/>

<https://epthinktank.eu/2017/05/12/the-collaborative-economy-whats-at-stake/>



Επιμελητήριο Αρκαδίας



COORDINA Organización de Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje



FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

